

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA
CABANG SENGKANG

Andi Aldi Afdal

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: andialdi231@gmail.com

ABSTRAK

Andi Aldi Afdal, 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar dibimbing oleh Romansyah Sahbuddin dan M. Ilham Wardhana.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial Pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang. (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial Pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang. (3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-korelatif dengan pendekatan studi kasus yang didukung survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknik analisis korelasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis *statistic inferensial*, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji parsial, dan uji simultan. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah yang utama harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam suatu perusahaan pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar dari perusahaan ditempat individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja.

Peneliti memiliki alasan tersendiri untuk memilih lokasi penelitian yaitu kompensasi yang diberikan terhadap karyawannya standar, padahal tugas dan tanggungjawab yang diberikan cukup berat. Selain itu juga bonus yang diberikan terhadap karyawannya minim. Padahal dilihat dari segi popularitas sangat terkenal yang dikarenakan penjualan dari PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang sangat besar.

Dasar dari penelitian ini adalah tidak semua unit yang ada pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang tersedia padahal di dalam brosur tertera jumlah harga *cash* dan kredit sehingga akibat yang ditimbulkan adalah konsumen akan menunggu beberapa hari bahkan beberapa minggu untuk mendapatkan barang yang diinginkan oleh konsumen baru tiba. Inilah yang menjadi dasar pemikiran peneliti untuk meneliti pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang”*

B. TINJUAN PUSTAKA

1. Kompensasi Karyawan

a) Pengertian Kompensasi Karyawan

Sedarmayanti (2009: 23) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Dari definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah segala sesuatu yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

- b) Jenis- Jenis Kompensasi Karyawan
 - a. Kompensasi Karyawan Langsung (*directcompensation*)
 - b. Kompensasi Karyawan Tidak Langsung (*indirectcompensation*)
- c) Tujuan Pemberian Kompensasi Karyawan
 - a. Menghargai prestasikerja
 - b. Menjaminkeadilan
 - c. Mempertahankan pegawai
 - d. Memperoleh pegawai yang bermutu
 - e. Pengendalian biaya
 - f. Memenuhi peraturan
- d) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi karyawan
 - a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
 - b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
 - c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
 - d. Kinerja kerja/ prestasi kerja karyawan
 - e. Posisi atau jabatan karyawan
 - f. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
 - g. Sektor pemerintah
- e) Indikator Kompensasi Karyawan
 - a. Kompensasi karyawan langsung
 - 1) Gaji
 - 2) Upah

- 3) Insentif
- b. Kompensasi karyawan tidak langsung
 - 1) Tunjangan hari raya (THR)
 - 2) Tunjangan kesehatan

2. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b) Jenis- Jenis Motivasi

- a. Motivasi Positif
- b. Motivasi Negatif

c) Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat

memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73).

d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

a. Faktor Internal

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

b. Faktor eksternal

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

3. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Sedarmayanti(2009:57) mengemukakan bahwa “Kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan(*input*)”.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja

adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan.

b) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor teknis

b. Faktor manusia

c) Indikator Kinerja

a. Efektivitas

1. Target yang ditetapkan
2. Target yang tercapai

b. Efisiensi

1. Penggunaan masukan yang direncanakan
2. Penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-korelatif dengan pendekatan studi kasus yang didukung survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknik korelasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistik inferensia, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji parsial, dan uji simultan. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan populasi dengan jumlah responden sebanyak 58 karyawan.

D. Hasil Dan Pembahasan

a) Karakteristik responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 44 | 75,9% |
| 2 | Perempuan | 14 | 24,1% |
| | Total | 58 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan analisis data diatas, jumlah karyawan yang menjadi subjek yakni 58 orang. Pada karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih banyak yakni 44 orang dibanding karyawan perempuan 14 orang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

| No. | Status Pegawai | Jumlah | Presentase |
|-----|------------------------|--------|------------|
| 1 | Tetap | 38 | 65,5% |
| 2 | Kontrak | 17 | 29,3% |
| 3 | <i>On Job Training</i> | 3 | 5,2% |
| | Total | 58 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Tabel diatas memberikan penjelasan bahwa berdasarkan status pegawai dari 58 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, presentase responden dengan responden dengan status pegawai tetap sebesar 65,5%, pegawai kontrak sebesar 29,3%, dan sebesar 5,2% pegawai yang berstatus *on job training*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus pegawai tetap.

b) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,259 sehingga dapat dijelaskan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,715, 0,673 dan 0,731, dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan reliabel.

c) Uji Normalitas

Tabel 15.
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.08247350 |
| | Absolute | .108 |
| Most Extreme Differences | Positive | .087 |
| | Negative | -.108 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .823 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .507 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah 2020

Hasil dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Pvalue* (Asymp.Sig) sebesar 0,507. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh normal karena nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini yang digunakan berdistribusi normal.

d) Uji Multikolonieritas

Tabel 16. Uji Model Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 1.189 | 3.430 | | .347 | .730 | | |
| | KOMPENSASI | .675 | .131 | .736 | 5.153 | .000 | .306 | 3.264 |
| | MOTIVASI | .091 | .149 | .087 | .608 | .546 | .306 | 3.264 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil output diatas, dalam uji multikolonieritas pada bagian “*Collinearity Statstics*” diketahui nilai Tolerance untuk variabel kompensasi dan motivasi adalah 0,306 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel kompensasi dan motivasi adalah 3,264 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam regresi.

e) Hasil Uji T_{test}

Tabel 17.
Hasil Uji T_{test}

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.189 | 3.430 | | .347 | .730 |
| 1 KOMPENSASI | .675 | .131 | .736 | 5.153 | .000 |
| MOTIVASI | .091 | .149 | .087 | .608 | .546 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari kompensasi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel independennya, berdasarkan hasil uji t peneliti mendapatkan nilai t hitung masing – masing variabel Kompensasi dan juga Motivasi sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0,675 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) secara

statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Variabel Motivasi dengan koefisien sebesar 0,091 dan signifikan sebesar 0,546, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

f) Hasil Uji F_{test}

Tabel 18.
Hasil Uji F_{test}

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 471.584 | 2 | 235.792 | 52.464 | .000 ^b |
| Residual | 247.192 | 55 | 4.494 | | |
| Total | 718.776 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa F hitung sebesar 52,464 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H₀ dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi

secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

g) Hasil Uji Determinasi (Uji R²)

Tabel 19.
Hasil Uji R²

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | .656 | .644 | 2.120 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,644. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 64,4%, sedangkan 35,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

h) Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 20.
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.189 | 3.430 | | .347 | .730 |
| 1 KOMPENSASI | .675 | .131 | .736 | 5.153 | .000 |
| MOTIVASI | .091 | .149 | .087 | .608 | .546 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,736X_1 + 0,087X_2$$

Persamaan diatas menjelaskan bahwa :

- 1) Nilai 0,736 pada variabel Kompensasi (X1) adalah nilai positif sehingga dapat dikatakan semakin besar kompensasi maka akan semakin besar kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang.
- 2) Nilai 0,087 pada variabel Motivasi (X2) adalah nilai positif sehingga semakin besar motivasi yang didapatkan maka akan semakin besar kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari t_{test} adalah sebesar 0,675 dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin besar juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik

sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari t_{test} adalah sebesar 0,091 dengan tingkat signifikansi 0,546, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2008) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pengaruh yang tidak signifikan disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang ingin mendapat nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat

untuk mencapai nilai yang memuaskan. Maka dari itu, PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang dinilai perlu untuk membenahi budaya organisasinya, artinya pimpinan dan karyawan perlu untuk mengubah perilaku kerjanya.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari Uji F menunjukkan Fhitung sebesar 52,464 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang.

Pemberian kompensasi yang cukup baik dan adil kepada karyawan yang baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan pemberian kompensasi yang adil dan yang lebih baik.

Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor. Sebaiknya dari pihak manajemen perusahaan mengarahkan setiap karyawannya agar termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi namun motivasi ini harus diluruskan dalam arti kata motivasi untuk membangun diri sendiri bukan dengan cara menjatuhkan rekan kerja, oleh sebab itu lah peran manajemen di dalam perusahaan harus selalu mengawasi setiap karyawannya agar setiap karyawan termotivasi secara sehat tanpa menjatuhkan rekan kerja bukan hanya diawasi tapi juga harus diarahkan. Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan atau minimal diperbaiki atau kesalahan dalam bekerja semakin hari semakin berkurang.

E. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti

hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dan diterima.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terbukti dan ditolak.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang
 - a. Karyawan telah menerima kompensasi yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja mereka. Kedepannya pihak perusahaan sebaiknya tetap mempertahankannya atau lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian kompensasi agar hubungan antara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik. Misalnya, pemimpin perusahaan perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi dengan karyawannya, sebagai

contoh sering mengadakan rapat rutin dimana karyawan bisa menyampaikan pendapat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dilakukan pengawasan langsung dimana pimpinan memperhatikan kinerja karyawan, mengarahkan serta membina karyawannya.

- b. Motivasi kerja masih dipersepsi paling kecil pengaruhnya dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian manajemen PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang dalam rangka memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara selalu mengevaluasi kebutuhan-kebutuhannya sebagai manusia organisasional (pekerja) selama masa kerjanya. Misalnya, perusahaan dapat memberikan angket kepada karyawannya mengenai kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga perusahaan bisa mendapatkan data yang realistis dan efektif, serta dapat mengetahui apa yang sebenarnya karyawan butuhkan.
 - c. Atasan pada PT. Hadji Kalladiharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar karyawannya semakin giat bekerja untuk mencapai target perusahaan dan kinerja karyawan semakin baik dan sebaiknya meningkatkan motivasi kepada setiap karyawannya secara rutin agar karyawan

tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Seperti dengan pemberian bonus atau penghargaan kepada karyawan yang telah mampu menunjukkan kinerja yang terbaik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperoleh informasi lebih besar mengenai variabel yang diberikan supaya hasil penelitian dapat lebih akurat
- b. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna mendapatkan penjabaran dan gambaran yang lebih luas.

F. Referensi

- Adhi, Leonard. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. *Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.*
- Anoki, H Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.*

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara

Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

_____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Edisi pertama. Refika Aditama. Jakarta.

_____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.

Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung.

Sanjaya, I. G. N dan Lasmini. N. K. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Polteknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 3, No 3. Hal 162-172.

Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Edisi ketiga. Mandar Maju: Bandung.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Kinerja Apa dan Bagaimana*. Edisi kedelapan. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Statistikan Untuk Penelitian*. Edisi kedelapan belas. CV. Alfabeta. Bandung.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistika Teori dan Aplikasi*. Jakarta :Erlangga.
- Suryabrata. 1997. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Kedua belas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Werther, William B. & Davis Keith. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wignjoebroto, Sritomo. 2003. *Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Kinerja Kerja*. Surabaya. Guna Wijaya

